

## COMPLÉMENT AUX « DIRECTIVES COMMUNES DES SYNDICATS ET EMPLOYEURS DU SECTEUR DES SOINS DE SANTÉ » DU 16 MARS 2020

Le document des partenaires sociaux de la CP 330 du 16 mars 2020, « DIRECTIVES COMMUNES DES SYNDICATS ET EMPLOYEURS DU SECTEUR DES SOINS DE SANTÉ », était déjà un fil conducteur important dans la première phase du COVID-19.

Le texte actuel du 12/05/2020 des partenaires sociaux de la CP 330 vient compléter les « directives communes » précitées dans la reprise pas à pas des activités normales.

En complément au guide interprofessionnel générique « Travailler en sécurité » pour lutter contre la propagation du COVID-19 au travail, les partenaires sociaux de la CP 330 confirment les directives communes suivantes, applicables pour toute la période d'évolution progressive.

À cet égard, une attention particulière sera à tout le moins accordée au respect des prescriptions en vigueur en matière d'organisation du travail :

- La reprise des consultations et des interventions non urgentes doit se faire selon l'organisation normale du travail. Par « organisation normale du travail », on entend l'organisation du travail telle qu'elle était d'application pour ces activités avant la période de plan d'urgence corona. Il va de soi que les dispositions des partenaires sociaux se situent en tout cas dans le cadre des instructions de reprise des autorités. Les partenaires sociaux ne se prononcent dès lors pas sur le contexte médical à travers ce cadre de directives communes. La reprise des consultations et des interventions non urgentes ne peut donner lieu à une surcharge supplémentaire du personnel déjà fort occupé pendant la période de crise. Ces membres du personnel ne peuvent par ex. pas être affectés à des interventions non urgentes les dimanches, les jours fériés ou la nuit.
- Les dispositions actuelles relatives aux régimes de congé collectifs et individuels des travailleurs sont maintenues et ne seront pas modifiées unilatéralement.
- L'augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires dans les secteurs critiques repris au chapitre 2 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n°14 du 27/04/2020 n'est pas recommandée par les partenaires sociaux des secteurs concernés. Par ailleurs, un tel règlement n'est possible qu'à l'initiative du travailleur et avec son accord. La mise en œuvre de la CCT 35 peut être une autre alternative dans ce cadre.
- Le travailleur qui a fait l'objet d'une affectation dans un autre service en raison de la crise Covid, doit pouvoir retrouver sa fonction initiale lorsque cette affectation temporaire n'est plus nécessaire.
- S'agissant des modalités en matière de durée de travail, on revient à la réglementation antérieure au 16 mars 2020, cf. loi sur le travail du 16 mars 1971 :
  - o pas d'introduction structurelle de prestations de 12 heures ;
  - o pas de modification unilatérale des horaires, ni de modification des services habituels
  - o Il ne peut être recouru abusivement aux règles en matière « d'accident imminent » lors de la fixation des limites journalières et hebdomadaires maximales pour le temps de travail.

Si de nouvelles fonctions ou activités spécifiques venaient à être créées pour faire face à la pandémie du Covid, les éventuels horaires spécifiques s'inscriront dans le cadre de la concertation sociale locale.

Le chômage temporaire sera évité autant que possible notamment à travers la définition, en concertation, d'un processus général décisionnel échelonné visant à proposer des alternatives, en accord avec le travailleur (p.ex. : autres tâches internes/externes, récupération, ...). Si le recours au chômage temporaire s'avère inévitable, son application sera limitée au maximum en nombre et en durée.

Pour le travailleur qui se trouve ou a été placé en chômage temporaire, cette période sera – indépendamment de sa durée – considérée comme une période assimilée pour le calcul de la prime d'attractivité et de fin d'année. Le principe est que le travailleur ne doit subir aucune perte financière supplémentaire à côté du chômage temporaire.

S'agissant de la pratique du télétravail ou du travail à distance, les expériences au niveau local seront évaluées dans la concertation sociale pour dégager les possibilités et les modalités concrètes de poursuite partielle là où cette forme de travail dans certaines fonctions peut apporter une plus-value.

Les partenaires sociaux reconnaissent la charge psychosociale qu'engendre la crise du Covid-19 pour le personnel, ainsi que les besoins en termes de soutien psychosocial. Les partenaires sociaux appellent au monitoring, à la prévention, au suivi concret et au soutien de la situation psychosociale des collaborateurs et soulignent notamment les initiatives suivantes :

- l'offre de soutien organisée par divers fonds sociaux, à l'initiative de et coordonnée par FeBi, VSPF et l'APEF, telle que: l'offre FSHP/SFZH « Post-covid 19: Accompagner le personnel après cette période de crise sanitaire»
- d'autres actions mises sur pied par les autorités fédérales et régionalisées ainsi que par les partenaires sociaux, comme la plate-forme [www.dezorgsamem.be](http://www.dezorgsamem.be), l'ABBET et l'AVIQ.

Diverses initiatives ont été/sont également prises et développées au niveau organisation. La concertation sociale au CPPT sera impliquée à cet égard.

S'agissant de l'assouplissement du droit de visite, les directives des autorités compétentes seront scrupuleusement suivies. Il convient en outre de garantir la présence de suffisamment de matériel de protection. La planification, la préparation et le suivi des visites seront traités par les organes de concertation sociale compétents. L'employeur se chargera également de l'information et de la mise en œuvre à l'égard du personnel concerné et/ou des bénévoles, des résidents/patients/clients et des visiteurs externes.

L'organisation des organes de concertation sociale est rétablie. La reprise de l'organisation normale des activités requiert une planification dans le temps et relève de la responsabilité de l'employeur. Les compétences et le fonctionnement des organes de concertation sociale (CE, CPPT, DS) seront à cet égard respectés en tenant compte évidemment de mesures comme le respect de la distance physique, ou par le biais des possibilités numériques de réunion et de prise de décision.